

Демко І. І.,

асистент Львівського інституту банківської справи УБС НБУ

АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто основні методи оцінки трудового потенціалу підприємства. Доведено, що об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна лише використовуючи систему показників, до яких необхідно включити не тільки кількісні, але й якісні показники.

The basic methods of estimation of labour potential of enterprise are considered. It is proved that objectively vimiriti labour potential of enterprise it is possible only using the system of indexes to which it is necessary to include not only quantitative but also high-quality indexes.

Постановка проблеми. У конкурентному середовищі підприємство прагне зміцнити своє економічне становище через досягнення переваг над конкурентами. Конкурентної переваги підприємство досягає, знижуючи витрати виробництва чи пропонуючи кращий за якістю товар. Однією з важливих передумов конкурентоспроможності підприємства є наявність трудових ресурсів та їх раціональне використання.

Для вирішення стратегічних завдань підприємству необхідно вчасно проводити оцінку й аналіз трудового потенціалу з таких причин. По-перше, знання реального стану трудового потенціалу підприємства й окремих його елементів дозволить керівникам об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, цілеспрямовано керувати їхніми характеристиками. По-друге, співвідношення величини трудового потенціалу з кінцевими результатами його функціонування створить комплексне уявлення про ступінь використання робочої сили, допоможе визначити напрямки оптимізації структури трудового потенціалу і шляхи його подальшого нарощування й удосконалення. Однак, як свідчить практика, більшість підприємств не знають можливостей трудового потенціалу своїх працівників, не знають, як кількісно і якісно провести його аналіз та оцінку і які умови необхідні для повної

реалізації потенційних можливостей персоналу. Крім того, на підприємствах відсутня інформація, що дозволяє дати цілісну оцінку трудового потенціалу кожного окремого працівника і всього персоналу підприємства.

Аналіз останніх досліджень. Для визначення трудового потенціалу підприємства необхідно виділити показники, які характеризують усі аспекти трудового потенціалу. У сучасних економічних працях мають місце лише найзагальніші підходи до вирішення даної проблеми. Так, Колосова Р. П. вважає, що трудовий потенціал можна виміряти витратами живої праці. “Измерение затрат живого труда на изготовление продукции проявляется в измерении, движении ряда экономических показателей, таких как численность работающих, заработная плата, рабочее время, трудоёмкость, профессионально-квалификационная структура кадров и др. Каждый из них, характеризуя различные стороны трудового потенциала, более или менее полно, в зависимости от своей природы и метода исчисления, отражает место затрат живого труда в совокупных затратах предприятия на изготовление продукции” [1].

На думку А.Г. Загороднього, “аналіз використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці проводять за певними напрямками, а саме аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами, аналіз використання робочого часу на підприємстві, аналіз продуктивності праці, аналіз оплати праці” [2].

Мета статті – провести аналіз системи показників для об’єктивного вимірювання трудового потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Досліджуючи проблему оцінки трудового потенціалу підприємства, необхідно відповісти на питання про принципову можливість його вимірювання яким-небудь одним показником. Таке питання пояснюється значними труднощами прямого вимірювання трудового потенціалу підприємства. На нашу думку, оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов’язане з необхідністю враховувати вплив багатьох чинників, що виступають у різних аспектах. Тому оцінка трудового потенціалу одним показником практично нездійсненна, оскільки багато складових його якості на стадіях формування і реалізації взагалі не піддаються кількісному виміру [3].

У зв’язку з цим об’єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна лише використовуючи систему показників, до яких необхідно включити не тільки кількісні, але й якісні показники. Недостатність кількісних оцінок і їхня низька ефективність при здійсненні управління трудовим потенці-

алом вимагають застосування якісних показників. На думку автора, пріоритетними повинні бути саме якісні характеристики, оскільки вони дозволяють визначити причини неефективності і сформувані шляхи оптимізації діяльності у сфері вдосконалення формування і використання трудового потенціалу підприємства. Абсолютні та відносні кількісні показники використовуються для виявлення симптомів і проявів проблем, що мають якісні корені. Використання якісних оцінок у рамках здійснення різного роду порівнянь кількісної інформації переводить результати досліджень кількісної інформації в розряд якісної. Якісні показники дозволяють знайти причини неефективності, що полягають у недотриманні якісних вимог. Слід зауважити, що в реальній практиці на підприємствах застосовуються лише деякі, найбільш важливі для даних умов або найбільш доступні для вимірювання показники, і за ними можна судити (з більшою чи меншою ймовірністю похибки) про реальний стан трудового потенціалу підприємства [4].

Таким чином, при обґрунтуванні системи показників трудового потенціалу працівників підприємства необхідно застосувати такі підходи:

- комплексний, тобто повинні враховуватись особистісний, психофізіологічний, демографічний аспекти трудового потенціалу, якщо знехтувати хоча б одним з обов'язкових аспектів системи показників, проблема не буде вирішена;
- динамічний, тобто потрібно проводити ретроспективний аналіз минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використовуючи науково-дослідну літературу з даної проблеми і робити перспективний аналіз (прогноз);
- кількісний (математичний), тобто повинна бути можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів.

Система показників – це комплекс взаємозалежних показників, що відображає істотні сторони трудового потенціалу підприємства, який як об'єкт оцінки характеризується набором різномірних параметрів, що відбивають його кількісні та якісні сторони. Тому вимоги до показників зводяться до того, що вони повинні бути:

- аналізованими, тобто придатними для економіко-статистичного і статистико-математичного аналізу та аналітичними;
- коректними, тобто забезпечувати потрібну для практичних цілей вірогідність відображуваного досліджуваного об'єкта;
- прогностичними й динамічними, тобто придатними для відображення зміни чи процесу явища в часі;

- однозначними, тобто при інтерпретації допускати тільки одне тлумачення;
- вимірними, тобто піддаватися кількісному виміру;
- документальними, тобто ґрунтуватися на достовірних даних первинного обліку та звітності;
- ефективними, тобто результат при застосуванні повинний перевищувати витрати, пов’язані з одержанням цього результату.

Під трудовою активністю варто розуміти здатність високо-ефективно трудитися, використовуючи весь свій особистісний потенціал. Рівень трудової активності відображає ступінь само-реалізації, самовираження особистості, а отже, обумовлює рівень задоволення однієї з фундаментальних людських потреб [5].

Трудова активність визначається низкою факторів, до яких належать особистісні, внутрішньовиробничі, регіональні, загальногосподарські. Схема їхнього впливу на трудову активність наведена на рис. 1.1.

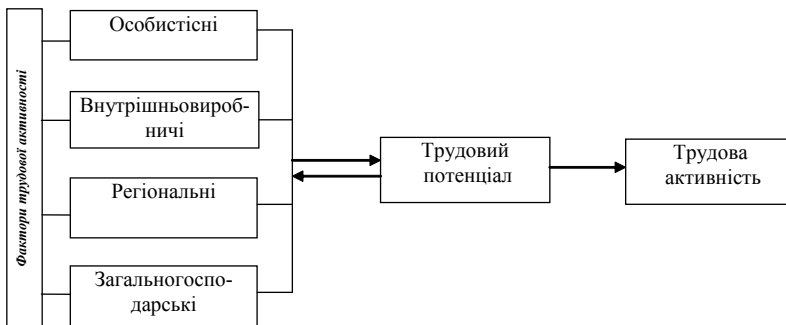


Рис. 1.1. Чинники впливу на трудову активність

До особистісних чинників належать не тільки особистісний потенціал працівника, велику роль відіграє й економічна (інноваційна) свідомість індивіда, що включає і ціннісно-мотиваційну сферу.

Внутрішньовиробничі чинники містять у собі економічні, організаційні, технічні та соціально-психологічні. До них належать оплата праці, умови праці, технічна озброєність і технічна забезпеченість підприємства, рівень організації та управління виробництвом, розвиток соціальної сфери на підприємстві, особливості інноваційного клімату і т. д.

Регіональні фактори – це ситуація на ринку праці, рівень розвитку соціальної інфраструктури, рівень життя й економічна ситуація, національні та культурні традиції тощо.

Загальногосподарські чинники – це економічна ситуація в країні, темп економічного зростання чи спаду, інфляція, безробіття, політична ситуація в країні, соціальна політика, структурні зміни в економіці.

Таким чином, за допомогою наведених показників можна одержати інформацію про стан трудового потенціалу колективу підприємства в цілому. Однак неможливо повно і всебічно досліджувати трудовий потенціал підприємства без оцінки трудового потенціалу кожного працівника. Для визначення трудового потенціалу людини необхідні показники, що характеризують всі аспекти її трудового потенціалу. Однак до останнього часу основними такими показниками прийнято було вважати досягнутий рівень освіти, загальний стаж і стаж за фахом. За останні роки з'явилося особливо багато публікацій, присвячених оцінкам якості трудового потенціалу, тобто фахівці останнім часом відзначають необхідність обліку, поряд із загальноприйнятими показниками оцінки трудового потенціалу, психофізіологічних, психологічних і соціальних характеристик [6].

Найбільш вичерпними характеристиками трудового потенціалу працівника є вік; здоров'я (фізичний і психічний стан), режим і якість харчування і т. ін.; особистісні характеристики – тип темпераменту, риси характеру тощо; підготовка (загальноосвітня, професійна), здатність до професійного зростання, безперервної освіти та ін.; ставлення до праці (творчість, дисципліна, відповідальність); досвід, навички в роботі, стаж роботи; родинний стан; стать.

Однак виробнича система залучає до участі у виробничому процесі особистість, включаючи її в конкретні виробничо-трудові відносини, що визначають міру відповідності можливостей особистості виробничим вимогам підприємства та міру реалізації потенційних здібностей особистості в умовах конкретного мікроклімату.

Тому важливо до складу характеристик, що вимірюють трудовий потенціал працівника, включити дві групи показників:

- показники, що оцінюють вроджені і набуті в процесі виховання, навчання і соціалізації здібності;
- показники, що оцінюють характеристики, які об'єктивно притаманні підприємству, такі, як структура підприємства, тобто кількість ієрархічних рівнів системи, сума коштів, які підприємство може виділити на оплату праці.

Одним із найважливіших питань при проведенні оцінки трудового потенціалу працівника підприємства є вибір способів, за допомогою яких оцінюються ті чи інші показники. Оскільки

сфера людських ресурсів має в основному якісні характеристики, для відшкодування нестачі кількісної інформації необхідно використовувати методи і техніку, властиві галузі соціальних наук. На сьогодні найбільш розповсюдженими способами збору інформації є анкетні дані, тестування, співбесіда.

Розробка програм ефективного використання трудового потенціалу підприємства повинна спиратися на результати аналізу і прогнозування поведінки кадрової системи. Це вимагає побудови відповідної системи економіко-математичних моделей, які всебічно враховують специфіку досліджуваної проблеми. Кадрові системи, як людські системи, значно важче піддаються процедурі аналізу, прогнозування і моделювання, ніж технічні системи.

Головним чином, це обумовлено тим, що людині іманентна рефлексивність, непередбачуваність та ірраціональність поведінки. Проте для соціально-економічних систем, які поєднують у собі велику кількість людей, успішно застосовуються елементи теорії імовірностей і математичної статистики, теорії ігор і масового обслуговування та інші, що дозволяють виявити й екстраполювати стійкі тенденції.

У конкурентному середовищі до персоналу висуваються нові вимоги, у першу чергу, до особистісних якостей. Це складне завдання потребує від фахівців служб управління нових знань у галузі практичної психології. Проблема відбору, формування й обліку особистісних якостей не така проста, як здається на перший погляд. Це обумовлено широким спектром особистісних якостей, значним суб'єктивізмом при їх сприйнятті. Головна проблема – відсутність можливості безпосереднього спостереження за властивостями особистості.

Одержати уявлення про потенціал співробітника, перспективи його професійного розвитку допомагають спеціальні тести. На сьогодні багато підприємств України застосовують методи діагностики різних якостей і характеристик особистості, в той час як в економічно розвинутих країнах тестування набуває все більшого поширення.

Найбільш складною є проблема виміру виявлених характеристик трудового потенціалу. Якщо результати виробничої праці вимірюються за допомогою спеціально розроблених кількісних показників, то для оцінки деяких якісних показників об'єктивних методів виміру поки що не знайдено. Найбільш часто застосовуються такі методи, як метод бальних оцінок і метод коефіцієнтів, що базуються на суб'єктивних думках опитуваних експертів, у якості яких виступають керівники, колеги й підлеглі. При застосуванні обох цих методів виміру існує

небезпека абстрактності, формалізму і суб'єктивізму. Крім цих методів, існують численні тестові методики, які за умови застосування комп'ютерних програм забезпечують об'єктивність виміру конкретних значень показника, докладний опис кількісної та якісної інтерпретацій можливих станів показника, при цьому максимально скорочується суб'єктивність оцінок.

Показники, що оцінюють стан трудового потенціалу, взаємозалежні й певною мірою можуть дублювати один одного. Водночас деякі показники лише побічно відображають істотні, внутрішні характеристики трудового потенціалу підприємства, які не піддаються безпосередньому вимірюванню. Виникає необхідність у концентрації інформації, вираженні більшої кількості вихідних ознак через меншу кількість більш вагомих характеристик.

Висновки. Отже, для дослідження стану трудового потенціалу підприємства необхідно виділити показники, що характеризують усі його аспекти. У зв'язку з цим об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна лише за допомогою системи показників.

Одним із найважливіших питань при проведенні оцінки трудового потенціалу є вибір методів дослідження. Практика застосування методів економіко-статистичного моделювання показує, що таку оцінку можна проводити шляхом побудови й аналізу факторних і кореляційно-регресійних моделей. Таким чином, математико-статистичні методи, серед яких виділяються кореляційний аналіз, метод головних компонент, факторний аналіз, а також інші, можуть найбільш точно і повно розкрити сутність і природу трудового потенціалу підприємства.

Література

1. Кобиляцький Л. С. Управління проектами: Навч. посібник. – К.: МАУП, 2002. – 200 с.
2. Кіндрацька Г.І., Білик М.С., Загородній А.Г. Економічний аналіз: теорія і практика: Підручник / За ред. проф. А.Г. Загороднього. – Львів: “Магнолія Плюс”, 2006. – 428 с.
3. Бандур С. І. Ринок праці Львівської області (оцінка і прогноз) / С. І. Бандур, В. В. Онікієнко, Ю. П. Туранський. – К.: Б. в., 1999. – 96 с.
4. Луцкий В. Трудовая активность и пути её повышения. – М.: Экономика, 1975. – 124 с.
5. Личностный потенциал работника: проблемы формирования и развития / Отв. ред. В. Г. Нестеров, Л. И. Иваньков. – М.: Наука, 1987. – 228 с.
6. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА · М, 1998. – 384 с.